

CPP Encadrement du 23 janvier 2024

Ordre du jour :

1- Point sur les négos classification :

Le doublement de l'enveloppe (180 Millions) est-il la conséquence du droit d'opposition de fin 2020 ?

Début d'un cycle relativement long. Volonté d'aller assez vite sur le 1^{er} semestre côté Ucanss.

Volonté de « prendre le temps » (deux ans si nécessaire vu l'importance du sujet) côté CGT et CFDT qui semblent « in love ». CFDT qui semble plus CGT que la CGT

Rénovation et refondation : ne pas confondre.

Ucanss : les enveloppes seraient mobilisables sur 2024-2025

Description de l'ambiance de la première séance de négociation :

Complicité (volontairement ?) manifeste entre la CFDT et la CGT.

Position de FO : entamer rapidement les négociations concrètes avec une volonté de signature si le contenu est satisfaisant. Lignes rouges et revendications affichées.

En contraste avec la volonté commune de l'alliance "CFG" : volonté de prendre le temps nécessaire, pourquoi pas 2 ans, de négocier un accord de cadrage de la négociation, puis de mettre en place des groupes de travail, puis de négocier après le rendu de chaque groupe de travail,...

En bref : ils ne sont pas pressés.

Hypothèse: ils créent un "front commun" artificiel et agressif pour mieux négocier et entraver la position pivot de FO (qui se trouve entre la CFDT qui signe tout et la CGT qui ne signe rien). A voir si ce dispositif tient dans la durée.

Croustillant de voir la CFDT critiquer la classification de 2004 qu'ils ont signée. "la contrepartie de cet accord était la promesse d'une revalorisation régulière de la valeur du point, ce qui n'a pas été le cas".

2- Retour sur les élections de fin d'année dernière (difficultés, méthodes, conseils, astuces, etc...) intervention de Laetitia

Atouts de la liste SNFOCOS CAF13 : des candidats par métiers avec les avantages que cela comporte (connaissance du métier, des acteurs, crédibilité).

Positionnement des futurs élus potentiels à des positions où il fallait "aller au charbon" pour être élus, d'où une motivation supplémentaire.

Important: négociation de l'accès à la liste des votants (et des non-votants) pendant les jours de vote à distance. Et exploitation en relançant les non-votants, surtout s'ils sont réputés proches. Communication en utilisant notamment Face book, plusieurs visites sur site (difficile de rencontrer tout le personnel du fait du télétravail).

Capitalisation sur le bon travail des élus CSE sortants.

Réalisation de tracts/livrets par profession

Intervention de Didier Tanoh sur les élections à la CPAM92:

La CFDT a bien utilisé : tracts flashy (orange), papier glacé, communication bien maîtrisée, promesses démagogiques sur les œuvres sociales (voyages, billetterie, tarifs promotionnels divers). Programme irréaliste mais qui leur a permis de gagner le CSE.
A méditer.

Remarque: un élément majeur à prendre en compte, c'est que les salariés sont beaucoup **focalisés sur les œuvres sociales du CSE**. Au moins autant que sur les aspects purement syndicaux ou de conduite des instances CSE et CSSCT.

3- Présentation par Thierry du dispositif de mise en commun des supports et docs de campagne.

travail sur 4 axes:

- Le rôle et le statut des délégués régionaux (sera présenté fin juin).
- création et mise à disposition sur un cloud d'outils communs : comment présenter une liste, comment créer une section syndicale, fournitures de modèles de comptes rendus de conseil syndicaux, mise à dispo des "meilleurs" accords négociés,...
- formations courtes en visio (JC Rabot, JP Bourel)
- Conseils pour le développement

Création d'un mail de contact, calendrier des futures élections par organisme pour anticipation, mise à disposition de maquettes, tracts, affiches modifiables pour soutien à une campagne électorale.

4- Evocation de l'impossibilité d'indexer une grille de classification sur le SMIC, l'inflation, le plafond de la Sécurité Sociale.

<https://www.force-ouvriere.fr/interdiction-des-clauses-d-indexation-automatique-des-salaires>

Interdiction dans le code du travail :

Article L3231-3 : Sont interdites, dans les conventions ou accords collectifs de travail, les clauses comportant des indexations sur le salaire minimum de croissance ou des références à ce dernier en vue de la fixation et de la révision des salaires prévus par ces conventions ou accords.

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006902833/2022-03-10

Et inconvénients sur les limites d'une indexation qui ne fait que rattraper une évolution (on ne gagne jamais, on limite les pertes) si cette indexation devient un solde de toute négociation.

<https://www.economie-et-politique.org/2023/10/12/6910/>

<https://www.hellowork.com/fr-fr/medias/inflation-indexation-salaires.html>

Mais il devrait y avoir des alternatives possibles et légales (GIPA des fonctionnaires depuis 2008, classification des clercs de notaires,

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/lindemnite-dite-de-garantie-individuelle-du-pouvoir-dachat-gipa>

Classification des clercs de notaires :

14.1. Accord annuel

Les partenaires sociaux doivent se réunir, chaque année dans la première quinzaine de février, afin de fixer la valeur du point au 1er janvier et son évolution au cours de l'année civile, en se référant à tous éléments capables de permettre une évaluation du pouvoir d'achat.

Les nouveaux salaires prennent effet aux dates arrêtées pour la modification de la valeur du point.

14.2. Clause de sauvegarde

En outre, les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans la deuxième quinzaine de septembre afin de faire le point de l'évolution du pouvoir d'achat et en vue de procéder, le cas échéant, au réajustement de la valeur du point pour le reste de l'année civile.

Et rappel de **notre article 20** de notre CCN :

« Les parties contractantes se réunissent paritairment chaque année pour déterminer, après avoir examiné la situation économique générale, s'il faut procéder à une modification des tableaux de salaires.

*Exceptionnellement, si des circonstances l'exigent et notamment lorsque les variations du coût de la vie constatée par le budget type établi par la Commission supérieure des Conventions collectives ou, à défaut, par l'indice des 213 articles de l'INSEE, seront au moins égales à **5 %**, les parties contractantes se réuniront à **la demande de la partie la plus diligente.** »*

A faire évoluer à l'occasion de cette négociation de classification ?

Il ressort des éléments ci-dessus que si une indexation générale sur le SMIC ou un autre dispositif (INSEE, inflation, plafond Sécurité Sociale) semble interdite (à vérifier et affiner), un disposition tel que la GIPA semble possible.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/lindemnite-dite-de-garantie-individuelle-du-pouvoir-dachat-gipa>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32517>

Pourquoi ? D'une part parce qu'il est en vigueur dans la Fonction Publique depuis 2008, d'autre part parce qu'il s'agit d'un dispositif **individuel** (même s'il a vocation à être appliqué à tous si nécessaire). Cette piste semble donc intéressante à creuser et pourrait en cas de succès être un acquis "Force Ouvrière" reconnu comme tel (comme la perte de l'ancienneté en % est un marqueur durable de l'action CFDT).

- **Volonté de l'employeur de passer aux Titres Restaurant Numériques ?**

<https://www.toutsurmesfinances.com/argent/a/titres-restaurant-les-regles-dobtention-et-dutilisation>

Présentation Edenred :

Avantages :

- Payer des petites sommes versus un TR papier où la monnaie est perdue ou avoirs papier
- Une carte physique et 5 « clones » sur smartphones
- Bascule des TR 2023 de janvier à février, puis en mars conversion en TR 2024
- Possibilité de lier un compte bancaire pour paiements au-delà des valeurs TR disponibles
- Carte type mastercard, donc paiement/commande à distance possible
- Mise en opposition/ suspension temporaire facile via l'application
- La centrale de rachat des TR papier centralisée (Edenred, UP, sodexo, ...) a fermé : les commerçants doivent se faire rembourser à chaque société (ce problème n'existe pas avec la solution numérique).

Inconvénients :

- stricte limite à 25.00 par jour (contournable en TR papier)
- bloqué le dimanche (contournable en TR papier)
- fin des grosses factures réglées en TR (viande, courses, ...)
- fin des commandes groupées où « on met tous un TR »
- paramètres de verrouillage supplémentaires activables facilement par le gouvernement
- un outil numérique de surveillance/contrôle supplémentaire

A la CPAM13, est proposé une période transitoire où le salarié pourrait choisir la répartition entre TR numériques et papier (70-30, 50-50, 30-70, ...)

Thierry Lourme fait remarquer que dans son organisme (DRSM hauts de France) cette possibilité n'est pas transitoire mais mise en place de manière pérenne.

Pour mémoire :

<https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/frais-professionnels/les-titres-restaurant.html>